

中国特色高水平高职学校 教师队伍的建设成效与优化策略

——基于56所“双高”院校中期绩效自评报告的分析

王露莹,刘 晓

(浙江工业大学 教育科学与技术学院,浙江 杭州 310023)

摘要:教师队伍建设是“双高计划”的基础性工作,是培养高水平技术技能人才的前提。通过对56所“双高”院校中期绩效自评报告的统计分析和比较,发现文本中对于教师队伍建设的内容集中于教师队伍结构、教师培育发展、教师团队建设、教师考核评价四个方面。经过对文本的系统分析,发现标志性成果建设、高层次人才引进、教师培育的载体建设、教师团队的多模式建设、教师考核评价的建设特色是“双高”院校教师队伍建设的重点,同时,存在目前“双高”院校教师队伍整体水平和拔尖人才的培育、教师团队的运行机制和成效评定、教师成果的示范引领力仍待提升等现实问题。未来推动“双高”院校发展应从提升教师队伍整体建设水平、打造教师教学创新团队样板、形成教师考核评价推进机制等方面进行。

关键词:“双高”院校;教师队伍;中期评价;自评报告

中图分类号:G712 **文献标识码:**A **文章编号:**1004-9290(2022)0023-0013-08

教师队伍建设是打造“双高”院校的基本着力点,是发挥教师主观能动与提升人才培养质量的关键环节。在教育部和财政部出台《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》(简称“双高计划”)中明确提出打造高水平双师队伍为“双高计划”的十大建设任务之一^[1],优化职业院校教师培养质量、健全教师培训体系、引进高层次人才、畅通教师校企双向流动等是高职院校建设的根本内容。“双高”院校中期绩效自评报告是“双高计划”实施两年多院校中期建设任务完成度

与建设成效评价的重要环节,是展现现阶段“双高”院校教师队伍建设现状、特征、问题的重要抓手。基于此,本研究试图通过分析56所“双高”院校的中期绩效自评报告,系统分析现阶段“双高”院校教师队伍建设的现状与特征,充分展示“双高”建设和高质量发展取得的显著成效,同时探索新时代高职院校教师队伍特色发展的典型经验,以及分析现阶段我国“双高”院校教师队伍建设存在的现实问题,为“双高”院校的未来发展提供重要指引。

收稿日期:2022-07-15

基金项目:教育部职业教育与成人教育司专项委托项目“中国特色高水平高职学校和专业建设计划中期建设发展研究报告”阶段性成果;教育部国家级职业教育教师教学创新团队课题研究项目“电子商务专业协作共同体建设研究”(项目编号:TX20200102,主持人:张红)

作者简介:王露莹(1997—),女,硕士研究生,主要研究方向为职业教育基本理论;刘晓(1982—),男,教授,博士生导师,主要研究方向为职业教育基本理论、高等职业教育。

一、文献综述与研究设计

打造高水平教师队伍是“双高计划”建设的战略重点,是保障人才培养质量和推进职业教育高质量发展的核心要素。经过近几十年来我国对职业院校教师队伍的探索与发展,基本落实了以师德师风建设为引领、优化了专兼教师队伍结构、加强了“双师型”教师队伍建设、提升了教师专业发展能力。但为进一步切实提升职业院校教师队伍的整体素质和建设水平,“双高计划”中明确指出要通过完善健全教师引进进入机制、建立健全教师培育培训体系、改革创新教师发展评价考核、推进教师教学创新团队建设等来打造高水平双师队伍。通过对职业院校教师队伍建设的有关内容进行梳理,发现目前研究多集中于教师队伍的结构优化、教师的培养培训、教师的团队建设、教师的评价体系等方面,这与“双高计划”中的建设内容相契合。一是高职院校教师队伍结构优化的研究。多位学者指出要通过严格制定教师招聘标准、加大教师引进力度、构建教师互聘制度、提升教师专业能力结构等方面来进一步优化高职院校教师队伍结构^{[2][3]}。二是高职院校教师培养培训路径的研究。高职院校教师的培养培训包含职前培养、入职培训以及职后培养培训,目前大多学者对于教师培养培训的研究主要集中于教师的职后阶段。其一是构建校企“双主体”教师培养培训体系,校企共建教师培养培训基地和教师企业实践基地等^[4-6];其二是构建“立体化”教师培养培训体系,以制订标准为出发点,建立分层分类的“双师型”教师培训标准^[7-8];其三是构建“项目化”教师培养培训体系,以校企合作项目为载体,提升团队协作意识,实现教学项目设计与企业研发项目的无缝链接^[9-10]。三是高职院校教师教学创新团队建设的研究。高职院校教师团队的研究主要集中于教师团队的影响因素、主要困境等方面。其一,教师团队的影响因素。高职院校教师团队建设的影响因素主要有团队带头人的领导力、教师合作行为的作用机理、教师合作成本的分析、团队角色的影响等^[11-13]。其二,教师团队发展的主要困境。经过多年的发展,我国高职院校教师团队建设取得了很大成效,涌现出了一批结构化、高水平、实力强的教师团队。但与高质量发展的现实需求相比,

高职院校教师团队建设依然面临着团队目标定位还有所偏差、团队结构还有待优化、团队衡量标准难以评价等问题^[14-15]。四是高职院校教师队伍评价与激励机制研究。关于教师队伍的考核评价包括资格准入、职称评定、绩效分配、保障机制等方面,在考核评价内容上,多数专家学者强调要打破“无论文不晋升”传统,强化技术技能成果等的奖励激励考核^[16];在考核评价方式上,探索设定第三方评价机构对教师的技能掌握、实践能力等进行多维考核^[17-19]。

综上,尽管目前学界对高职院校教师队伍建设的多个方面进行了诸多研究,但多集中于教师队伍在教师结构、培养培训、团队建设、评价机制等建设过程中存在的困境与有效的路径方面,而从院校建设改革实施的具体做法视角进行系统分析和经验总结的研究还比较少。基于此,本研究试图通过对已公布的56所“双高计划”高水平学校建设单位中期绩效自评报告进行分析,从现阶段“双高”院校教师队伍建设的“教师队伍结构”“教师培育发展”“教师团队建设”“教师考核评价”四大重点任务出发,将自评报告文本进行标注和开放式编码,经过三级编码,形成本研究的分析框架,具体见表1所示。

二、“双高”院校教师队伍建设的统计结果分析

整理分析56所“双高计划”高水平学校建设单位的中期绩效自评报告中的主要内容与统计数据,从“双高”院校教师队伍建设的标志性成果完成数、教师队伍结构、教师培育发展、教师团队建设、教师考核评价五个方面进行系统分析。

(一)“双高”院校教师队伍建设标志性成果数量统计情况

在56所“双高计划”高水平学校建设单位中期绩效自评报告中,关于“双高”院校教师队伍建设的标志性成果主要有国家级教学名师、全国模范教师、全国行(教)指委委员、国家级教师教学创新团队、黄大年式教师团队、教师培养培训基地、技能大师工作室、国家级教师教学能力比赛获奖。将标志性成果进行分类划分,大致可分为教师结构、教师团队、教师培养、教师成果四个方面。本研究通过对不同地区、不同层次的“双高”院校进行分类统计,可看到东部地区在教师结构、教师团

表1 “双高”院校教师队伍建设自评报告内容编码

一级编码	二级编码	三级编码	频次
教师队伍结构	人才引进	引进机制、专业带头人、骨干教师、技能大师、技术能手、领军人才、工匠名匠、高层次人才	40
	双师教师	“双师型”教师认定及标准、“双师型”教师比例、“双师型”教师数量、“双师型”教师培训	56
教师培育发展	培育体系	培养培训基地、企业实践基地、培养培训制度、培养培训方法、名师培育工程、分层发展机制	27
	在职培训	教师企业实践、教师发展中心、结对子、基地建设、海外培训	19
	教师成长	博士引进、青年教师、青年发展平台建设、青年教师技能大师培育计划、分梯队培养	12
教师团队建设	团队投入	教师教学创新团队、教学团队、黄大年式教师团队、教师团队培养计划	49
	团队产出	教师职业技能大赛获奖、教师教学能力比赛、团队课题、教师教育改革与教师发展研究项目	49
教师考核评价	师德师风	师德师风建设、师德师风考核、师德师风一票否决制、师德师风提升工程、师德师风培育与培训	30
	考核激励	教师考核激励制度体系、业绩成果认定体系、绩效考核	13
	职称评聘	职称评聘机制、分类型职称评价标准、技术职务评聘办法、“直通车”评聘方式	3
	绩效分配	教师业绩考核指标体系、奖励性绩效工资比重、绩效分配制度	7

队、教师培养、教师成果四个方面的标志性成果多于中西部地区,尤其是在教师培养培训基地等教师培育载体方面,东部地区标志性成果数量较高。从不同层次看,A档院校的标志性成果数量略高于B、C档院校,但均数差距不大,具体内容可见表2、表3。

表2 56所“双高”院校东中西部地区标志性成果

数量/均数	标志性成果	东部地区	中部地区	西部地区	总数量
教师结构	国家教学名师、模范教师	59/3.0	7/1.8	39/4.3	105
	全国行(教)指委委员	66/7.3	3/3	40/10	109
教师团队	国家教师教学创新团队	47/1.7	12/2	18/1.5	77
	黄大年式教师团队	13/1	3/1	5/1	21
教师培养	教师培养培训基地	92/5.8	5/1.7	9/1.8	106
	技能大师工作室	46/4.6	38/12.7	17/5.7	101
教师成果	国家教师教学比赛	81/4.1	7/1.8	79/7.2	167

表3 56所“双高”院校ABC档院校标志性成果

数量/均数	标志性成果	A档院校	B档院校	C档院校	总数量
教师结构	国家教学名师、模范教师	32/4.6	32/2.3	41/3.4	105
	全国行(教)指委委员	36/9	39/7.8	34/7	109
教师团队	国家教师教学创新团队	17/1.7	32/1.8	28/1.6	77
	黄大年式教师团队	5/1	10/1	6/1	21
教师培养	教师培养培训基地	25/5	57/6.3	24/2.4	106
	技能大师工作室	19/9.5	19/2.7	63/9	101
教师成果	国家教师教学比赛	34/6.8	50/3.3	83/6	167

(二)高层次人才引进是“双高”院校教师队伍建设的重点

在56所“双高计划”高水平学校建设单位中期绩效自评报告中,关于教师队伍结构部分可大

致分为“教师结构”“人才引进”两个方面。其一,“教师结构”部分,包括“双师型”教师比例的整体情况、学校国家教学名师和模范教师数量、教师教学创新团队和黄大年式教师团队数量。根据不同地区分布和不同层次分布将教师结构的三个方面进行显著性检验,可发现教师结构在东中西部地区中并不存在显著性差异,但在ABC档院校中A、B档“双高”院校的“双师型”教师比例明显高于C档院校,尤其是个别C档“双高”院校的“双师型”教师比例明显较低,这在一定程度上反映了C档院校与AB档院校存在一定的差距。其二,“人才引进”部分,包括学校层面的国家教学名师和模范教师、行业教指委委员等国家骨干教师部分,包括博士人才引进部分,还包括行业层面的技能大师、技术能手、行业领军人物与高层次人才等部分。通过显著性差异分析可发现东中西部学校教师引进具有显著性差异,东部地区院校名师的人才引进明显高于中西部地区,这在一定程度上体现了人才流动的虹吸效应与集聚效应。另外,在行业层面的高层次技术技能人才引进方面,无论是从东中西部地区看,还是从ABC档院校看,东部地区和A档院校的人才吸引均数都略高于其他“双高”院校,具体内容可见表4和表5。

(三)“双高”院校教师培养培育多以基地建设为培养载体

在56所“双高计划”高水平学校建设单位中期绩效自评报告中,将教师培育发展的绩效指标完

表4 56所“双高”院校东中西部地区教师结构的数据梳理

维度	关键词	院校数量/ 均数	地区分布			检验
			东部	中部	西部	
教师结构	整体: 双师教师比例	16/84.1	10/84.4	1/72	5/86.1	0.367
	学校: 院校教学名师	36/4	23/5	4/3	9/4	0.875
	团队: 教师教学团队	48/2.0	30/2	6/2.5	12/1.9	0.863
人才引进	学校: 国家骨干教师	47/27.7	30/34.5	5/11.6	12/17.5	0.041**
	学校: 博士人才评聘	9/34.9	5/28.8	2/37.5	2/47.5	0.018**
	行业: 技术技能人才	28/34.7	20/34.9	2/2.5	6/16.3	0.059

注:**表示差异显著(P<0.05),***表示差异极显著(P<0.01),不标者则为差异不显著(P>0.05)。

表5 56所“双高”院校ABC档院校教师结构的数据梳理

维度	关键词	院校数量/ 均数	档次分布			检验
			A档	B档	C档	
教师结构	整体: 双师教师比例	16/84.1	3/89.1	6/89.9	7/77.1	0.044**
	学校: 院校教学名师	36/4	6/5.2	16/3	12/3	0.396
	团队: 教师教学团队	48/2.0	10/2.2	19/2.2	19/1.8	0.016**
人才引进	学校: 国家骨干教师	47/27.7	8/14.4	19/33	20/28	0.629
	学校: 博士评聘数量	9/34.9	1/29	2/64.5	6/26	0.026**
	行业: 技术技能人才	28/34.7	4/44.3	13/35.3	11/30.5	0.207

注:**表示差异显著(P<0.05),***表示差异极显著(P<0.01),不标者则为差异不显著(P>0.05)。

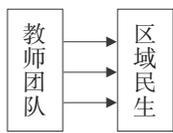
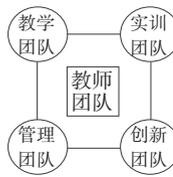
成情况及特色经验与做法两大部分中的关键词进行频次统计,总词频是指在自评报告中总共出现的次数,院校词频是指该词出现的次数共占几所院校的自评报告。通过Python软件将关键词抓取并进行排序。其中,各关键词所占总词频与院校词频较为一致,出现最多的是“培育培训基地”“教师企业实践”“教师发展中心”“企业实践基地”“培养培训制度”等。这在一定程度上显示了“双高”院校强调教师在培养培育过程中对于培养培训载体的投入与建设,也与“双高计划”建设中对于国家“双师型”教师培养培训基地、教师教学发展示范中心等标志性成果相对应。另外,在教师培育发展内容分析中,可看到关于教师“下企业实践”

“结对子帮扶”“海外培训”“访学研修”“分层培养”“校企协同培育”“分梯队培养”等具体实践工作的内容尚不多,一定程度上反映了提升教师专业实践能力和个人职业发展能力的针对性、可操作的管理制度还尚未明确与落实。

(四)形成三种“双高”院校多元联动的教师团队建设模式

在56所“双高计划”高水平学校建设单位中期绩效自评报告中,共有46所“双高”院校拥有国家级教师教学创新团队,20所院校拥有黄大年式教师团队,但仅有8所院校对本院校的教师团队建设进行了具体描述。梳理这8所院校对于教师团队建设的文本内容,可发现现阶段关于教师团队建设的文本内容,可发现现阶段关于教师团队建设可分为“多元协作型”“紧贴民生型”“分层分类型”三个类型的教师队伍打造模式,具体见表6所示。其一,“多元协作型”教师团队,该类型主要是以校企共建打造高层次教师团队,并以学校和企业共同担任教师团队中的专业带头人、课程负责人等,组成“双专业带头人”“双课程负责人”“双导师育人团队”的教师团队。如,浙江金融职业学院创新了“双元双优”团队建设模式,并以“三师”领导力培养标准和“三者”创新力培养标准,全面提升团队专业建设的能力。其二,“紧贴民生型”教师团队,该类型主要是与当地的民生相契合,致力于打造区域人才高地,加快区域重点领域急需紧缺的人才培养。如,长沙民政职业技术学院始终坚守养老行业急需的第一线紧缺人才培养,在专业设置、课程建设、教学标准、产教融合、教材研发等方面紧密对接国际先进标准,同时,创立“服务、教学、研发”三位一体产教融通模式,并获得国家级成果。其三,“分层分类型”教师团队,该类型主要是通过将整个教师团队进行分层分类,将大团队划分成若干个小团队,每个小团队专门负责人才培养中的不同环节与过程,是一种“以散组整”的组建模式。如,重庆工业职业技术学院将教师团队分别划分为专业教学团队、专业实训团队、科技创新团队、创业实践团队、学术管理团队,哈尔滨职业技术学院将教师团队划分为教师本体、学术研究体、技术技能体三种组合模式,以不同的教师团队组成对教师团队的工作进行细化、分工与协作,提高教师团队的协作精神与运转效率。

表6 “双高”院校教师团队建设的特色经验

类型	特色经验做法	建设单位
多元协作 	1. 创新“双元双优”团队建设模式,组成“双专业带头人”“双课程负责人”“双导师育人团队”; 2. 开发顶层设计师、资源整合师、创意制造师“三师”领导力培养标准,以及教学示范者、科研领军者、服务引领者“三者”创新力培养标准,全面提升团队专业建设能力	浙江金融职业学院
紧贴民生 	1. 与民生相契合:团队坚守养老行业急需紧缺人才培养第一线,聚力失能失智照护重点领域,加大适老化产品研创; 2. 对接国际先进标准:率先构建康养1+X书证融通课程体系,研制专业教学标准,研发养老服务技能系列教材; 3. 行企校系统:创立“服务、教学、研发”三位一体产教融通模式,打造特色研创平台; 4. 扩展国家交流:与德国共建国际学院和职教联盟,与马来西亚合作办学,与日本开展学分互认	长沙民政职业技术学院
分层分类 	1. 以教学名师为核心打造专业教学优秀团队; 2. 以技能大师为核心打造专业实训优秀团队; 3. 以学术技术带头人为核心打造科技创新优秀团队; 4. 以创业导师为核心打造创业实践优秀团队; 5. 以专家型辅导员为核心打造学生管理优秀团队	重庆工业职业技术学院
	1. 创新“教师本体+学术研究体+技术技能体”组合模式; 2. 校企研共同研制“三体型”教师团队遴选标准、建设标准和评价标准	哈尔滨职业技术学院

(五)“双高”院校教师考核评价突出特色鲜明的四个特征

在56所“双高计划”高水平学校建设单位中期绩效自评报告中,共有21所院校将教师队伍建设中的教师考核评价部分进行公示。梳理这21所院校关于教师考核评价部分内容,可发现现阶段

“双高”院校教师考核评价的实施做法具有突出考评的“应用特色”“差异特色”“流动特色”“引领特色”与“灵活特色”五个方面的特征,具体见表7所示。其一,突出考评的“应用特色”,主要是通过改革教师考核评价的成果内容,破除“五唯”,打破“无论文不晋升”传统,强化技术技能成果、

表7 “双高”院校教师考核评价的具体做法

考核评价特色	教师考核评价的具体做法	建设单位
突出考评的“应用特色”	1. 制定聘期系列文件,优化设计聘期业绩成果认定指标体系; 2. 建立以代表性成果、成果原创价值、工作实绩和对社会发展实际贡献为导向的“评聘考”; 3. 破除“五唯”,打破“无论文不晋升”传统,强化技术技能成果	天津职业大学;深圳职业技术学院;河北工业职业技术大学;山西省财政税务专科学校;四川工程职业技术学院;兰州资源环境职业技术大学
突出考评的“差异特色”	1. 创新评聘方式,修订分层分类专业技术职称评聘制度; 2. 实施“差异化”“能多能少”的激励性绩效工资灵活分配,实现绩效工作与教职工履行岗位职责的深度融合	金华职业技术学院;淄博职业学院;天津轻工职业技术学院;温州职业技术学院
突出考评的“流动特色”	1. “预聘长聘”管理,建立“能进能出”人才激活机制; 2. 明确“岗位职责+业绩贡献”导向,滚动实施岗位聘用; 3. 构建教师队伍结构的人才矩阵,形成校企人才“双向流动”机制	深圳职业技术学院;常州机电职业技术学院;广州番禺职业技术学院
突出考评的“引领特色”	1. 以师德师风建设为首要任务,以师德师风建设为引领,持续激发教师发展内生动力; 2. 积极探索“破五唯”举措,落实师德师风一票否决制; 3. 形成师德教育、师德考核、师德监督、师德奖惩机制	天津职业大学;无锡职业技术学院;金华职业技术学院;深圳职业技术学院;芜湖职业技术学院
突出考评的“灵活特色”	1. 创新成绩卓著人员的直聘机制和单设特别优秀青年人才晋升通道,对特殊高技能人才开辟绿色通道,最高可直接晋升教授职称; 2. 创新技术技能成长机制,针对实训指导教师单独制定职称评聘条件,单设评聘职数	金华职业技术学院;浙江机电职业技术学院;深圳职业技术学院

成果转化应用等方面的工作业绩。如,天津职业大学、深圳职业技术学院等“双高”院校建立了以代表性成果、成果原创价值、工作实绩和对社会发展实际贡献为导向的“评聘考”体系,优化设计聘期业绩成果认定指标体系,从而突出教师考核评价的成果应用特色。其二,突出考评的“差异特色”,主要是教师考核评价在评聘方式、职称评聘、绩效分配、奖励激励等方面的差异性,为院校留住、用好高技能人才创造了条件。如,淄博职业学院等实施“差异化”“能多能少”的激励性绩效工资灵活分配,实现绩效工作与教职工履行岗位职责的深度融合。其三,突出考评的“流动特色”,主要是促进校企人员之间流动机制创新方面。如,深圳职业技术学院、常州机电职业技术学院等进行“预聘长聘”管理,建立“能进能出”人才激活机制,推动构建校企人员“双向流动”的常态运行机制、激励机制、协调机制。其四,突出考评的“引领特色”,主要是院校建设以“师德师风建设”为引领。如,芜湖职业技术学院等将思想政治工作融入师资队伍建设和全过程,形成师德教育、师德考核、师德监督、师德奖惩机制。其五,突出考评的“灵活特色”,主要是创新“直通车”评聘方式,建立成绩卓著人员的直聘机制和单设特别优秀青年人才晋升通道。如,金华职业技术学院、浙江机电职业技术学院、深圳职业技术学院等对特殊高技能人才开辟绿色通道,最高可直接晋升教授职称。

三、不足与建议

“双高”院校中期绩效自评报告能反映过去两年来“双高”院校建设任务的完成情况和未来建设的发展导向。基于前文的数据性统计和文本内容的深入分析,发现目前“双高”院校教师队伍建设仍存在以下几点问题,并提出了以下方面建设性意见。

(一)存在的问题

1. 教师发展过程中强调高层次人才引进,但教师队伍整体水平和拔尖人才的培育仍需提升

在“双高计划”中期绩效自评报告中,文本中大多数“双高”院校侧重于院校考核评价制度的改革、高层次人才引进办法的制定、教师考核激励制度体系的健全、教师职称评聘管理机制的优化。

但文本中“双高”院校对于教师培养中的工程建设、机制建立等提及率不高,特别是对青年教师的培养培育实施计划、青年教师发展平台的搭建等绩效产出的内容不多。从文本中可看出“双高”院校在推进教师职业化发展的过程中,以院校技术能手、技能大师、领军人才等高层次人才引进工作为重点,而对教师发展的培养培育方面的工程实施、机制建立等内容还尚不充足。同时,在文本中共有近70%的“双高”院校重视教师培育培训基地、教师企业实践基地、教师发展中心的建设,但对于教师的结对子培养、青年教师发展培养、分梯队培育、校企协同培育等具体的教师培育方式,教师下企业实践、结对子帮扶、海外培训、访学研修等具体实践工作尚不足。

2. 教师团队建设过程中注重团队的组建与认定,但教师团队的运行机制与成效评定尚待加强

在“双高计划”56所高水平学校中,报告中91.1%的“双高”院校新增了国家级职业教育教师教学创新团队或全国高校黄大年式教师团队,但对于教师团队的建设仍然停留在团队的组建、认定与规划,文本中“双高”院校对教师团队建设的投入、过程、产出等方面尚未进行系统的经验总结。文本中对教师团队建设过程进行经验总结的有山西省财政税务专科学校,院校制定启动了“教学创新团队培养”计划,又如常州机电职业技术学院改革基层教学管理模式,创新混编式、结构化教学团队建设管理机制,实施“高水平团队”建设计划,“校企协同+专业互融”,打造教师教学创新“国家队”。但在此过程中,教师团队建设的人事制度、准入任用制度、协作机制等相应运行机制和制度的建设内容鲜有提及,也难以从文本中看出“双高”院校“双师型”教师团队组建的壁垒是否消除,绩效考核与激励制度是否缺失,团队运行机制是否明确,教师团队培养是否具有有效监控和动态管理等,从而无法保证教师团队的建设质量,使教师团队建设无法有效实施和落地。

3. 教师队伍建设过程中着重绩效的指标完成度,但一定程度上忽视教师成果的示范引领力

“双高计划”中期评价以绩效评价方式进行,所有院校以绩效管理中的绩效指标、标志性成果

等作为中期评价的自评依据,以此来确保“双高”建设任务的按期完成和项目资金的有效使用。然而,在“双高计划”建设过程中,部分院校在绩效产出上片面追求办学的结果与标志性成果的数量,而忽视院校产出与社会需要、人才培养的匹配性、适应性、引领性。在56所“双高”院校中期绩效自评报告中,教师的绩效产出多集中于教育类论文、教师教学能力比赛获奖等方面,但院校教师的教学成效、教改项目、科研成果等与自身定位相符合的成果产出不多,教师的成果对带动学校的发展、示范引领力还需加强。由此可见,在“双高计划”进行过程中,各“双高”院校仍存在对绩效产出指标完成度的追求,而忽视在院校发展过程中对于绩效成果产出的效益追求。

(二)优化的策略

1. 构建教师全过程的育训体系,切实提升职业院校教师队伍整体素质和建设水平

职业院校对教师的培养应当按照高职教师的成长规律和队伍的发展规律进行顶层设计与系统规划,构建不同教师梯队、不同教师阶段、不同教师类别的全过程、全周期的一体化育训体系。一方面,要构建院校教师全过程覆盖、全周期发展的培育培训体系。全过程覆盖即构建教师职前教育(专业教育、师范教育)、入职培训(岗前培训、企业实践)、在职培养(项目化培养、校企合作培养、下企业实践、海外培训、访学研修)的阶段贯通的培养体系;全周期发展即构建青年骨干教师(青年教师导师制、跨学科学习计划)、专业带头人(专业建设的规划改革、专业人才培养方案的制订与修改)、团队负责人(团队的运行、协作、协调)的教师职业发展培训体系。另一方面,要提高院校教师教育培训内容的动态匹配性与适应性。全面落实教师下企业实践工作,确保教师每年在企业培训学习的时间不少于三个月,教师要在企业实践中及时提升自身的技术能力,并将企业实践中遇到的问题在教学课堂中进行讨论、分析、解决,在提升教师自身能力素质的同时,将高新技术、技术服务渗透到日常教学工作中。

2. 建立教师团队知识共享机制,打造“高配合、紧协作、易流动”的教师团队样板

教师教学创新团队的建设在“双高计划”中得

到了充分的体现,现阶段“双高”院校已初步完成了教师团队的组建与认定,需在此基础上继续完善教师团队的建设。具体要建立教师团队的知识共享机制,包括运行机制、学习机制、创新机制等,通过知识共享与交流平台来加强教师团队成员之间的沟通合作,降低知识转移、知识共享的成本,增加知识技能流动的速度。目前教师流动主要是以短期实习的形式在校企之间进行,只是简单参与企业的日常工作,但教师的发展需要具体参与到企业的工作岗位,独立承担实际的岗位工作任务,如挂职式流动、一体化流动,让教师在企业中能够定岗定位,在实际工作中不断提高自己的实践能力,并及时掌握新技术、新方法,同时将教师在工作中的具体表现计入原先的工作绩效中,以此来激励教师下企业实践学习,最终形成“高配合、紧协作、易流动”的教师教学创新团队样板。

3. 优化教师成果认定与评价体系,形成教师“发展性、长周期”考核评价推进机制

“双高”院校教师考核评价要扭转“短、平、快”论文等可量化指标导向,以教师的能力水平、成果价值与社会贡献为评价导向。首先,加大教师发展过程中的奖惩力度。加大对做出突出贡献教师的激励表彰力度,同时增加对评价负面行为的惩罚机制,对存有师德师风负面清单行为的教师取消其评奖评优、职称申报、课题申请等资格。其次,优化教师发展的过程性评价。可针对教师下企业实践学习的质量和效果,成立3~5人评价工作组,以应用技术为重点对教师在企业实践过程中的实践学习成效和自身专业发展进行评价,最终实现教师成果产出为企业提供高新技术服务。最后,创新教师发展长周期评价方式。构建长周期的教师评价方法,以持续观测教师在整个周期内的工作表现与变化发展,在教师发展全过程中创建根据不同发展阶段教师需求的差异设置与评价结果对应的激励机制,通过促进教师专业发展来优化评价功能,以此来激发教师工作的积极性和内在动力。

综上所述,56所“双高”院校中期绩效自评报告展现了过去两年院校教师队伍建设在教师结构、教师团队、教师培养、教师成果等方面的标志

性成果产出,但在一定程度上显现了现阶段“双高”院校教师队伍建设的现实问题,建议从提升教师队伍整体水平、打造教师团队样板、形成教师考核评价推进机制等方面为“双高计划”下一阶段的发展提供更多的支撑和科学的指引。

参考文献:

[1]教育部 财政部关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见[EB/OL].(2019-04-01)[2022-07-02].http://www.moe.gov.cn/src-site/A07/moe_737/s3876_qt/201904/t20190402_376471.html.

[2][5][17]李云,刘霖.新时代高职院校“工匠型”教师队伍建设研究[J].湖南社会科学,2021(6):128-136.

[3]焦晓骏.高职教师专业能力结构与提升路径——基于20名高职专业教师的访谈研究[J].江苏高教,2021(8):99-104.

[4][7]侯荣增.高职院校“双师型”教师立体化培养体系构建与探索[J].教育与职业,2022(6):76-79.

[6]王慧,施志刚.高职院校“双师型”教师队伍培养的困境及其破解[J].现代教育管理,2018(11):113-117.

[8]钟斌.高职“双师型”教师分层分类培训的生成逻辑与实施进路[J].职教论坛,2021,37(8):95-

102.

[9]张伟萍.协同创新视角下高职院校“双师型”教师队伍建设路径探析[J].高等教育研究,2014,35(4):56-59.

[10]刘源,门保全.核心能力视角下高职院校“双师型”教师培养路径研究——基于“圆锥式六维一体”能力模型[J].职教论坛,2021,37(7):95-101.

[11]张千帆,李晓艳,刘妞.教师团队合作行为的影响因素研究[J].高等工程教育研究,2016(1):113.

[12]潘懋元,王伟廉.高等教育学[M].福州:福建教育出版社,2013:31-48.

[13][15]邵建东,徐珍珍,孙凤敏.高职院校专业教师团队建设的影响因素、现实困境及对策研究[J].中国高教研究,2022(1):102-108.

[14]李贤彬,李敏,杨星焕.职业教育教师教学创新团队建设的现实困境与实施对策[J].教育与职业,2021(19):94-98.

[16]刘雷.新时代高职院校“双师型”教师队伍建设困境与出路[J].教育与职业,2019(23):74-77.

[18]崔宇馨,石伟平.双高院校“双师型”教师队伍建设:逻辑、困境与路径[J].职教论坛,2020,36(10):90-95.

[19]中国昌,王燕,申霞.建设高质量教育保障体系:现实依据、基本框架及实施策略[J].现代教育管理,2021(11):26-33.

(上接第12页)

[2]周建松.以“双高计划”引领高职教育高质量发展的思考[J].现代教育管理,2019(9):91-95.

[3][6]刘斌,邹吉权.“双高计划”绩效评价指标体系内涵分析与权重确定[J].中国高教研究,2021(4):96-102.

[4]李梦卿,李鑫.“双高计划”背景下高职院校建设的价值取向与路径选择[J].中国职业技术教育,2020(15):23-27+76.

[5]李梦卿,邢晓.“双高计划”背景下高职院校专业建设的路径[J].高等教育研究,2020,41(5):72-79.

[7]胡英芹.“双高计划”视域下高等职业教育内涵式发展的诉求、特征与路径[J].职业技术教育,2020,41(14):11-14.

[8]朱正茹,杨剑静.高职院校推进“双高计划”的现实困境与破解策略[J].教育与职业,2020(9):43-48.

[9]教育部财政部关于印发《中国特色高水平高职学校和专业建设计划绩效管理暂行办法》的通知:教职成〔2020〕8号[A].2020-12-25.

[10]邱均平,邹菲.关于内容分析法的研究[J].中国图书馆学报,2004(2):14-19.

[11]杨虹,龚添妙.“双高”建设实施绩效评价的逻辑解构及突破路径[J].中国职业技术教育,2022(4):86-92.

[12]周丙洋,王子龙.“双高计划”背景下高职院校创新发展的内涵重构与战略抉择[J].高校教育管理,2020,14(3):30-40.